

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, efektivitas kerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci dalam menunjang keberhasilan organisasi, termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) atau PT. Pelindo. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, PT. Pelindo memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran arus barang dan jasa melalui pelabuhan. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas pegawai menjadi kebutuhan mendesak demi tercapainya pelayanan publik yang optimal dan efisiensi operasional yang tinggi.

**Tabel 1. 1 Data Perkembangan Efektivitas Kerja Pegawai PT Pelindo Cabang Tanjung Redeb (2022–2024)**

Tahun	Indikator Efektivitas Kerja	Skor Rata-Rata (Skala 1-5)	Keterangan
2022	Disiplin, Produktivitas, dan Pencapaian Target	3.45	Terdapat penyesuaian pasca pandemi COVID-19
2023	Kualitas layanan, Responsivitas dan Inovasi	3.78	Implementasi system digital Pelabuhan mulai di terapkan
2024	Kolaborasi, Efisiensi waktu, dan outcome kinerja	4.15	Peningkatan SDM dan program pelatihan manajerial

Sumber : PT Pelindo Cabang Tanjung Redeb (diolah)

Efektivitas kerja karyawan PT Pelindo Cabang Tanjung Redeb meningkat dalam tiga tahun terakhir. Di tahun 2022, rata-rata nilai efektivitas kerja tercatat di angka 3,45 (skala 1–5), dipengaruhi oleh penyesuaian sistem kerja setelah pandemi. Tahun 2023 mencatat peningkatan menjadi 3,78 seiring dengan penerapan digitalisasi sistem pelabuhan. Terdapat peningkatan yang signifikan di tahun 2024 dengan skor 4,15, didorong oleh pelatihan SDM dan penguatan kerja sama antar bagian. Meskipun demikian, beberapa studi menunjukkan hasil yang bertentangan mengenai dampak

variabel X1 (kepemimpinan transformasional), X2 (kerjasama tim), dan X3 (dukungan organisasi) terhadap efektivitas kerja (Y).

Contohnya, Bass & Avolio (1994) dan Siregar (2021) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja. Sebaliknya, Lubis (2020) mengungkapkan bahwa dalam struktur organisasi birokratis, tipe kepemimpinan ini tidak memberikan dampak yang signifikan karena karyawan lebih taat pada sistem daripada pada sosok pemimpin. Kolaborasi tim (X2) juga memperlihatkan hasil yang beragam.

Sementara Sutrisno (2019) dan Herlina (2022) menyoroti keuntungan kolaborasi dalam mempercepat proses kerja serta meningkatkan mutu layanan, Ramadhan (2021) mengingatkan bahwa intensitas kerja sama yang berlebihan dapat memicu konflik dan memperlambat pengambilan keputusan, terutama di sektor pelabuhan yang memerlukan ketepatan waktu. Keadaan yang sama terjadi pada variabel dukungan organisasi (X3).

Studi oleh Eisenberger et al. (1986) dan Indrawati (2020) menunjukkan bahwa dukungan dari organisasi dapat memperkuat loyalitas dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Namun, Yuliani (2023) mengemukakan bahwa tanpa adanya sistem penghargaan dan insentif yang jelas, dukungan organisasi tidak memadai untuk mendorong peningkatan efektivitas kerja yang signifikan, sebab motivasi ekstrinsik tetap menjadi faktor krusial. Temuan yang bertentangan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh satu atau dua faktor, melainkan dipengaruhi oleh dinamika konteks organisasi, budaya kerja, serta sistem manajerial yang ada.

Efektivitas Kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan dukungan dari organisasi itu sendiri. Kepemimpinan transformasional, misalnya, telah terbukti dalam berbagai penelitian sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan membangun kepercayaan di antara bawahan. Pemimpin yang visioner dan berorientasi pada perubahan dapat mendorong peningkatan kinerja melalui pemberdayaan dan stimulasi intelektual terhadap pegawai.

Selain itu, kerjasama tim yang solid sangat diperlukan dalam lingkungan kerja yang kompleks seperti di pelabuhan, di mana koordinasi antar unit sangat menentukan kelancaran proses operasional. Tim yang mampu berkomunikasi secara efektif, saling

mempercayai, dan memiliki komitmen terhadap tujuan bersama akan menciptakan sinergi yang mendorong produktivitas. Di sisi lain, persepsi terhadap dukungan organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi baik melalui penyediaan fasilitas, pengembangan karier, maupun keadilan dalam perlakuan, maka mereka cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif dan berorientasi pada hasil.

PT. Pelindo Cabang Tanjung Redeb sebagai salah satu cabang penting di wilayah Kalimantan Timur, memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif dan kolaboratif. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat tantangan terkait koordinasi antar tim, kepemimpinan yang kurang optimal, serta persepsi dukungan organisasi yang belum merata di kalangan pegawai. Hal ini menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui sejauh mana faktor-faktor kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di lingkungan PT. Pelindo Tanjung Redeb.

Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang efektif dan adaptif terhadap perubahan. Salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi adalah efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Robbins & Judge, 2017). Efektivitas ini bukan hanya ditentukan oleh keterampilan individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, di antaranya gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan dukungan organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang terbukti efektif dalam mendorong perubahan positif di lingkungan kerja. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memberikan motivasi, serta mendorong inovasi di kalangan pegawai melalui pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Bass & Riggio, 2006). Dengan adanya kepemimpinan yang kuat dan visioner, karyawan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Selain itu, kerjasama tim juga berperan penting dalam menunjang efektivitas kerja. Kolaborasi yang baik antar pegawai dapat meningkatkan koordinasi, efisiensi, dan akurasi dalam pelaksanaan tugas. Tim yang solid mampu mengurangi konflik dan meningkatkan produktivitas kerja (Gibson et al., 2012). Kerjasama yang kuat akan menghasilkan sinergi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Di sisi lain, dukungan organisasi yang dirasakan pegawai turut memengaruhi komitmen dan kepuasan kerja. Dukungan organisasi yang baik meliputi perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, penyediaan sarana kerja yang memadai, serta peluang pengembangan karier. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, maka mereka akan menunjukkan loyalitas dan kinerja yang lebih baik (Luthans, 2011).

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) atau PT. Pelindo merupakan BUMN yang berperan strategis dalam sektor transportasi laut dan jasa kepelabuhanan. Efektivitas kerja pegawai menjadi kunci utama dalam menunjang kelancaran operasional pelabuhan. Namun, tantangan-tantangan seperti kurangnya koordinasi antar bagian, gaya kepemimpinan yang belum optimal, serta persepsi pegawai terhadap kurangnya dukungan organisasi masih menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KERJASAMA TIM, DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PT. PELINDO CABANG TANJUNG REDEB. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan, maka dapat di identifikasikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Cabang Tanjung Redeb?
2. Apakah Kerjasam Tim berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Cabang Tanjung Redeb?
3. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Cabang Tanjung Redeb?
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Dukungan Organisasi Berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Cabang Tanjung Redeb?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Cabang Tanjung Redeb.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Kerjasama Tim secara parsial terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Cabang Tanjung Redeb.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara Dukungan Organisasi secara parsial terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Cabang Tanjung Redeb.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Dukungan Organisasi secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di PT. Pelindo Cabang Tanjung Redeb.

### 1.4. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian perilaku organisasi. Temuan dari penelitian ini dapat memperkuat teori-teori sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan dukungan organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengeksplorasi faktor-faktor organisasi yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan efektivitas kerja karyawan.

#### 1. Kepemimpinan Transformasional

Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori *Transformational Leadership* (Bass, 1985) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dengan memberikan inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja bawahan.

## 2. **Kerjasama Tim**

Penelitian ini juga mendukung *Team Effectiveness Model* (Hackman, 1987) yang menekankan bahwa efektivitas kerja tim dipengaruhi oleh konteks organisasi, struktur, serta dinamika kerja sama antar anggota tim.

## 3. **Dukungan Organisasi**

Penelitian ini memperluas penerapan teori *Perceived Organizational Support* (Eisenberger et al., 1986) yang menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi berupa penghargaan, perhatian, serta penyediaan sumber daya akan mendorong sikap positif karyawan yang berujung pada peningkatan efektivitas kerja.

## 4. **Efektivitas Kerja**

Penelitian ini juga dapat memperkuat teori *Goal Setting* (Locke, 1968) yang menegaskan bahwa efektivitas kerja dapat dicapai apabila karyawan memiliki tujuan yang jelas, menantang, serta didukung dengan umpan balik yang memadai.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan dukungan organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa pelabuhan.

## 2. **Manfaat Praktis**

### a. **Bagi Peneliti**

Penelitian ini memberikan manfaat dalam bentuk pengembangan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan dukungan organisasi terhadap efektivitas pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti dalam menulis karya ilmiah, serta sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut variabel-variabel serupa dalam konteks organisasi lain atau sektor yang berbeda.

### b. **Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi manajemen dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui pendekatan kepemimpinan yang lebih transformatif, penguatan kerja sama tim yang solid,

serta pemberian dukungan organisasi yang nyata dan dirasakan langsung oleh karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pegawai, perusahaan dapat merancang strategi manajemen SDM yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

